

Сковпень В.А.,
ст. научный сотрудник
ФГУП «НИИ труда и
социального страхования»
Росздрава

Тарифная система как практический механизм реализации редукации труда при оплате труда работников в СССР

Статья посвящена проблеме дифференциации заработной платы работников по фактору сложности труда и практике ее реализации в условиях плановой экономики. В ней последовательно анализируются этапы развития тарифной системы оплаты труда при осуществлении принципа равной оплаты за труд равной сложности. Актуальность представленного материала объясняется тем, что современные подходы к редукации труда в России во многом представляют собой результат прошлого развития организации заработной платы.

Необходимость особого механизма в обществе для соизмерения квалификации и других различий в труде работников возникла с появлением наемного труда в капиталистической модели общественного жизнеустройства. Чтобы осуществить распределение средств, выделяемых работодателем на заработную плату наемным работникам, необходимо соизмерить количество и качество труда всех работников, участвующих в производстве готового продукта.

Количественные различия характеризуются производительностью труда работников, которая может быть измерена и сравнена напрямую с помощью натуральных, стоимостных и трудовых показателей. Качественные различия проявляются через квалификацию работника, которая зависит от имеющегося у него объема знаний и является объективным показателем роста эффективности труда. Механизмом соизмерения квалификации работников становится редукация труда.

В западных странах с капиталистической моделью общественного жизнеустройства оценка различий в квалификации осуществляется на рынке труда при установлении ставок заработной платы. Работодатель, имея эти заданные ставки, осуществляет на своем предприятии описание работ по конкретной профессии (должности), указывая, какой квалификацией должны обладать работники, чтобы суметь выполнить данную работу с требуемым уровнем качества.

Надо отметить, что в таких условиях на каждом предприятии складывается свое, особое описание работ по профессии с учетом той или иной квалификации (квалификационные характеристики); справочников, объеди-

няющих описания всех видов работ, имеющихся в экономике государства и действующих на всех предприятиях, нет. Система, объединяющая размеры заработной платы работников различной квалификации (в том числе работников простого труда), получившиеся коэффициенты редукиции и описания работ, которые могут выполнять работники заданной квалификации, действует при капитализме лишь в масштабах предприятия.

В то же время, процесс общественного развития свидетельствует, что в XX веке вопрос описания работ, их квалификационных характеристик становится важным не только для отдельно взятого предприятия и даже страны, но приобретает статус международного, на что указывают разработки Международной организации труда (МОТ) по данной проблеме.¹ Однако данные нормы являются рекомендательными в условиях капиталистического общества, а также не формируют единой системы.

Редукция труда в форме тарифной системы сложилась только при социализме.

Советская экономика не предусматривала рынка труда, на котором формируются ставки заработной платы. При этом проблема выделения сложности труда оставалась. В условиях централизованного планирования необходимо было дифференцированно распределять фонд потребления, формирующийся в масштабе всего общества, а не только средств, выделяемых работодателем на заработную плату наемным работникам конкретного предприятия, как это происходит в капиталистической экономике. Также в условиях социализма редукиция труда была необходима для решения задачи определения стоимости продукта через прямой учет затрат труда в масштабах государства. В условиях плановой экономики редукиция труда приняла форму тарифной системы.

Определение ее параметров базировалось на таком принципе социалистической экономики, как равная оплата за равный труд. Для реализации данного принципа централизованно на государственном уровне проводилась работа по соизмерению сложности труда, результатом которой являлась группировка работ по сложности (тарифные разряды) с коэффициентами, выражающими отношение уровня сложности данного труда к простому труду (тарифные коэффициенты) и описанием работ данного уровня сложности, сгруппированным в справочники. При этом абсолютный размер платы за труд определенной сложности (тарифная ставка) устанавливался исходя из умножения тарифной ставки оплаты труда наименьшей сложности (тарифной ставки работника первого разряда) на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Следует отметить, что фактически устанавливаемые размеры тарифных коэффициентов и тарифных ставок (а также должностных окладов) устанавливались исходя из возможностей государства по направлению средств на оплату труда работников.

У руководителей, специалистов и служащих соизмерение сложности труда строилось на основе схем должностных окладов, на базе выстраивания

¹ Заработная плата. Учебник рабочего образования. / Международное бюро труда, 1997.

должностных иерархических ступеней. Связь между тарифной системой оплаты труда рабочих и схемами должностных окладов устанавливалась через приравнивание оплаты труда квалифицированного рабочего и специалиста, а также мастера, как руководителя низшего звена управления.

Установление тарифной системы оплаты труда в СССР в силу механизма государственного регулирования всех производственных отношений в стране происходило на общегосударственном уровне соответствующими центральными хозяйственными органами и согласовывалось с профсоюзной организацией.

Впервые в Советской России тарифная система оплаты труда была введена уже в декабре 1917 г. в железнодорожном транспорте с диапазоном крайних разрядов 1:1,8. Далее в 1919 г. по предложению ВЦСПС была введена единая 35-разрядная тарифная сетка с диапазоном 1:5. По первым 14 разрядам тарифной сетки тарифицировались рабочие, а по остальным разрядам – инженерно-технические работники.

В 1921 г. была установлена 17-разрядная тарифная сетка, а в декабре этого года тарифная сетка была перестроена по категориям персонала. Были введены три сетки с различным диапазоном: для рабочих – 1:3, для служащих – 1:8, для инженерно-технических работников – 1:2,5. Как видно, произошло расширение диапазона крайних разрядов.

В течение первых лет советской власти тарифная система оплаты труда претерпела четыре трансформации, отражавшие поиски нужной дифференциации в области вознаграждения за труд. Так, в 1922 г. диапазон тарифной оплаты труда рабочих достиг соотношения 1:4, а к 1928 г. верх в этой борьбе взяли другие тенденции (представленные в основном профсоюзами), понизившие соотношение до величины 1:2,8. Путем дифференциации, осуществляемой через тарифную систему оплаты труда, государством устанавливались такие размеры заработной платы, посредством которых осуществлялось управление доходами населения в стране. Это было возможно благодаря высокому удельному весу оплаты за сложность труда в общем заработке работников.

В 1925 г. Постановлением Совета Народных Комиссаров (СНК) СССР «О нормировании заработной платы служащих государственных учреждений» от 09.06.1925 г. впервые для служащих государственных учреждений были установлены схемы должностных окладов¹. Данный нормативный документ предусматривал как установление окладов по должностям (экономические параметры редукции труда), так и номенклатуру и характеристики должностей с единым наименованием тех должностей, которые однородны по характеру и объему работы (содержательные параметры). Относительно реализации принципа равной оплаты за равный труд, в примечании к пункту 1 данного постановления было сказано, что «Оклады должностей равноценных по ответственности и высоте квалификации должны быть по возможно-

¹ Такая организация тарифной системы с использованием для рабочих тарифных сеток, а для руководителей, специалистов и служащих схем должностных окладов действовала на всем протяжении социалистического периода.

сти одинаковыми во всех учреждениях с учетом, однако, способа финансирования в порядке государственного бюджета или местного бюджета и территориального признака (района)».

Некоторое замедление темпов роста производительности труда, наметившееся к окончанию первого пятилетнего плана, побудило центральные органы страны обратиться к проблеме дифференциации в тарифной системе оплаты труда. Так, после 23 июля 1931 г. (выступление И.В. Сталина перед хозяйственниками, призвавшего «уничтожить уравниловку и разбить старую тарифную систему») была введена новая сетка, которая установила диапазон опять в размере 1:4. В ряде отраслей машиностроения были введены 8-разрядные тарифные сетки с диапазоном 1:3,6. По некоторым отраслям диапазон тарифных сеток достигал 1:4,4.

Новые задачи в стране, возникшие при установлении второго пятилетнего плана восстановления народного хозяйства в СССР, требовали изменений в системе оценки квалифицированного труда. Для проведения индустриализации требовались высококвалифицированные кадры и поэтому централизованно и планомерно были внесены изменения в экономические параметры редукации труда. Произошло усиление дифференциации заработной платы рабочих по фактору сложности труда. В соответствии с новой тарифной сеткой процентная разница между разрядами возрастала по мере роста квалификации рабочего (прогрессивное нарастание тарифных коэффициентов).

На экономические параметры редукации труда влияли и социальные факторы. В целях увеличения заработной платы низкооплачиваемых рабочих и служащих в 1937 г. была повышена тарифная ставка работников начальных разрядов. Это привело к росту доли тарифа в их заработной плате и сужению дифференциации. Содержательные параметры также не остались без внимания руководства страны. Централизация в их установлении усилилась с введением в действие в 1938 г. постановления СНК СССР о порядке введения новых тарифных ставок, сеток, должностных окладов и тарифно-квалификационных справочников.

Период с 1940 г. по 1956 годы, связанный в нашей стране с Великой Отечественной Войной (ее началом, годами непосредственной войны, а затем восстановлением народного хозяйства), характеризуется усилением ведомственного метода командно-административного управления экономикой страны. Данный метод также относится к централизованному регулированию параметров редукации труда, но осуществляемому не в масштабе всего государства (едином), а дифференцированно по ведомствам с учетом наибольшей значимости для народного хозяйства в условиях войны. Такое изменение было объективно необходимо для обеспечения обороноспособности страны. Например, в машиностроении действовали около 1000 тарифных сеток с диапазоном от 1:2,5 до 1:5,5. После введения хлебных надбавок в 1946 г. диапазоны уменьшились, и стали составлять от 1:1,86 до 1:3,56. При этом вследствие того, что тарифные ставки (их абсолютные размеры) долгое время оставались неизменными, а в целом размер заработной платы увеличивал-

ся, происходило снижение доли оплаты за сложность труда – основной фактор дифференциации заработной платы.

Данные недостатки осознавались руководством страны, и когда народное хозяйство стало восстанавливаться и активно развиваться после военных потерь, у государства появились финансовые возможности по улучшению организации заработной платы, которые и реализовывались начиная с 1956 г.

Оценка этого этапа применения тарифной системы оплаты труда наиболее емко, по нашему мнению, дана в источнике «Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство» автором С.С. Каринским. Так, в названной энциклопедии отмечено: «В процессе упорядочения зарплаты рабочих и служащих, проведенного в 1956 – 60 гг., основное внимание было уделено ликвидации множественности тарифных сеток и ставок, повышению удельного веса тарифных ставок в зарплате работающих, сокращению количества разрядов в тарифных сетках, обеспечению правильных разрывов в уровнях тарифных ставок высшего и низшего разрядов. После упорядочения зарплаты число тарифных сеток было сокращено примерно с 2 тысяч до 10, число тарифных ставок 1 разряда – с нескольких тысяч до 30, число схем должностных окладов с 700 до 30-35. Доля оплаты труда по тарифу в зарплате рабочих-сдельщиков увеличилась до 70-75 %, а у рабочих-повременщиков – до 80-85 %... В целях устранения имевшихся ранее серьезных недостатков в организации тарифных систем разработаны новые методы построения тарифов зарплаты по отраслям производства независимо от ведомственной подчиненности предприятий.»¹.

Значительных изменений тарифной системы оплаты труда в СССР в период 1955-1960 гг. удалось достичь за счет создания Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруда СССР)² с полномочиями:

а) контроля за работой министерств и ведомств в области труда и заработной платы;

б) законодательной инициативы в виде разработки проектов Законов и постановлений Правительства СССР, а также принятия собственных постановлений, правил и инструкций для обеспечения действующего законодательства о труде;

в) права приостанавливать действие приказов и инструкций министерств и ведомств СССР, противоречащих законодательству о труде и вносить предложения об их отмене в Совет Министров СССР.

Мероприятия научного порядка были решены путем создания при Госкомтруде СССР Научно-исследовательского Института труда. В этой части весьма важным мероприятием оказалось создание в стране сети научно-исследовательских организаций, которую возглавило подчиненное НИИ тру-

¹ Каринский С.С. Тарифная система. / Статья из издания «Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство». Том 3. – М.: Советская энциклопедия», 1965. С. 291.

² Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. «Об образовании Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы».

да Центральное бюро по нормированию труда в промышленности (ЦБНТ) и Центральное бюро по нормированию труда в строительстве (ЦБНТС).

На протяжении 1960–1965 гг. под руководством Госкомтруда СССР была проведена большая работа, как по масштабам, так и по значению. Было произведено повышение тарифных ставок низшего разряда на 60–80%, что обеспечило резкое увеличение удельного веса тарифа в заработной плате. В основном производстве черной металлургии удельный вес тарифа в заработной плате рабочих-сдельщиков повысился с 54 до 75%, а у рабочих-повременщиков – с 72 до 88%, в химической промышленности у сдельщиков – с 45 до 73%, у повременщиков – с 72 до 85%. При этом значительно сократились колебания удельного веса тарифа в заработках рабочих по отдельным отраслям промышленности. Также вследствие устранения больших (неоправданных) различий в тарифных ставках рабочих начальных и высоких разрядов произошло сужение диапазона тарифных сеток. Например, новые тарифные сетки для обрабатывающих отраслей тяжелой промышленности и машиностроения имели диапазон 1:2, а для отраслей легкой и пищевой промышленности – 1:1,8.

Реализация принципа равной оплаты за равный труд достигла отраслевых масштабов решения: в отраслях взамен огромного количества тарифных сеток была введена одна сетка для каждой отрасли, что позволило обеспечить единство в дифференциации заработной платы по признаку сложности труда в масштабах отрасли. Аналогичный отраслевой порядок был введен для дифференциации по признаку сложности труда заработной платы инженерно-технических работников (ИТР) за счет введения единых для отрасли схем должностных окладов ИТР. Для служащих стали применяться две схемы должностных окладов.

По поводу улучшения в отношении содержательных параметров редукации труда профессор Е.И. Капустин отмечал: «Тарификация работ и распределение рабочих по разрядам тарифной сетки на всех предприятиях любой отрасли осуществляется на основе обязательного применения отраслевого тарифно-квалификационного справочника и единой тарифной сетки. Единство в тарификации работ, встречающихся во всех или в большинстве отраслей производства, осуществлено в результате разработки Единого тарифно-квалификационного справочника рабочих сквозных профессий. Это, безусловно, значительный шаг вперед от того положения в оплате труда, которое существовало на предприятиях до упорядочения заработной платы и которое характеризовалось применением различных справочников на аналогичных предприятиях, множества различных тарифных ставок и сеток, что вызывало неоправданный разбой в заработной плате.»¹

Относительно динамики экономических параметров тарифной системы оплаты труда и ее роли в регулировании заработной платы важным представляется упомянуть принятое в 1965 г. Постановление Пленума ЦК КПСС

¹ Капустин Е.И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы. / Труд и заработная плата в СССР. – М.: Экономика, 1974. С. 264.

«Об улучшении управления промышленностью, совершенствования планирования и усиления экономического стимулирования промышленного производства»¹. В исследованиях профессора Д.Н. Карпухина по поводу содержания этого решения сделано следующее замечание: «... денежная заработная плата работников материального производства складывается из двух частей: из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. Первая гарантируется общенародным фондом потребления и регулируется государством в централизованном порядке. Вторая – формируется за счет отчислений от прибыли каждого отдельного предприятия и определяется в зависимости от хозяйственной деятельности производственного коллектива. ... Фонд заработной платы является плановым показателем по труду, устанавливаемым предприятию вышестоящей организацией. В этот фонд включаются оплата по тарифным ставкам и окладам работников предприятий, а также премии, выплачиваемые рабочим. Но в этот фонд не входят средства из фонда материального поощрения, а также из фонда премирования за создание и внедрение новой техники и др.»².

По нашему мнению, влияние фонда материального поощрения стало одним из факторов некоторого уменьшения в общем заработке работников доли тарифной части оплаты труда. При этом сохранение роли тарифной системы как базы дифференциации заработной платы по сложности труда, основы редукации труда, было достигнуто привязкой всех надтарифных выплат (премий, доплат, надбавок) к тарифной оплате.

Как фонд материального поощрения оказал влияние на тарифную систему оплаты труда, подчеркнул профессор Е.И. Капустин: «Увеличение различий в заработной плате (что является следствием отражения в ее размерах результатов как индивидуального, так и коллективного труда, результатов работы всего производственного коллектива с помощью фондов материального поощрения), а также расширение самостоятельности предприятий в выборе систем заработной платы, требует усиления централизованного регулирования заработной платы, которое осуществляется государством прежде всего на основе тарифной системы.»³. Необходимость указанного усиления централизованного регулирования осознавалась государством, и для ее реализации были внесены изменения как в экономические, так и в содержательные параметры редукации труда.

С 1968 г. осуществлялось постепенное введение новых тарифных сеток в различных отраслях народного хозяйства с увеличением тарифных ставок и сокращением диапазона дифференциации, а также обеспечением равного относительного и прогрессивного абсолютного нарастания от разряда к разряду тарифных коэффициентов. В 1972 г. были введены новые тарифные сетки,

¹ Постановление Пленума ЦК КПСС от 29 сентября 1965 г. «Об улучшении управления промышленностью, совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства». – М.: Политиздат, 1965.

² Карпухин Д.Н. Экономическая энциклопедия – Политическая экономия. - М., 1972. С. 494.

³ Капустин Е.И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы. / Труд и заработная плата в СССР. – М.: Экономика, 1974. С. 267.

обеспечивающие уже прогрессивное как абсолютное, так и относительное нарастание, что позволило усилить материальную заинтересованность рабочих в росте своей квалификации. Новые сетки большинства отраслей состояли из 6 разрядов и имели меньший диапазон, чем раньше, например, в горнодобывающих отраслях – 1:1,86, в отраслях тяжелой и текстильной промышленности – 1:1,71, в отраслях легкой и пищевой промышленности – 1:1,58. Их введение позволило повысить удельный вес оплаты за сложность труда (тарифной оплаты) в заработной плате работников, которой, как было отмечено ранее, несколько сократился. Для рабочих повышение произошло с 68% до 76% тарифной ставки в общем размере заработной платы, для инженерно-технических работников – с 74% до 78-82%, в централизованном регулировании схем должностных окладов которых также произошло усиление унификации. Для ИТР в промышленности стали действовать 75 схем должностных окладов взамен 400 с расширением диапазона внутри оклада по должностной группе, а для служащих производственной сферы продолжали действовать две схемы должностных окладов. Характер нарастания должностных окладов в схемах был регрессивным.

На изменение содержательных параметров оказали влияние следующие централизованно разработанные нормативные документы: Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих, Квалификационный справочник должностей служащих, Единая номенклатура должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним специальным образованием.

Руководством страны планомерно принимались значительные меры для дифференциации заработной платы работников народного хозяйства согласно принципу равной оплаты за труд равной сложности¹. Огромный вклад в реализацию данного принципа в масштабах всего государства внесло Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства». Данное постановление оказало огромное влияние на всю систему оплаты труда работников и продолжает использоваться на ряде предприятий (путем пересчета коэффициентов). К моменту его введения удельный вес тарифной части оплаты труда работников снова уменьшился, и использование параметров данного постановления позволило восстановить необходимое соотношение (75% тарифной оплаты в общем заработке работников).

Следующим государственным решением, оказавшим влияние на тарифную систему оплаты труда в СССР, стало введение в действие Закона СССР от 30.06.1987 г. «О государственном предприятии (объединении)», а затем «О предприятиях в СССР» от 4 июня 1990 г. № 1529-1. На июньском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС подчеркивалось, что «... велемием времени является создание мощной системы мотивов и стимулов (выделено нами –

¹ Однако следует отметить, что часть работников не была охвачена тарифной системой, например, для некоторых категорий работников транспорта были установлены классы, а не разряды.

В.Л.), побуждающих всех работников раскрывать свои способности, плодотворно трудиться, наиболее эффективно использовать производственные ресурсы... По-новому должна быть построена система оплаты и поощрения труда. Теперь на основе Закона о предприятии будет гарантировано его право в повышении тарифных ставок и окладов, установления надбавок к ним. Возможности эффективного стимулирования резко расширяются.»¹. В самом Законе СССР «О предприятиях в СССР» от 4 июня 1990 г. № 1529-1 (п. 3 статьи 22) было установлено, что «Формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников устанавливаются предприятием самостоятельно».

Известный экономист Р.А. Яковлев в работе, изданной в 2005 году: «Оплата труда в организации», подводя итог этим решениям отмечает: «Единственное, что осталось регулируемым непосредственно государством, это тарифная система: тарифные сетки и ставки, должностные оклады и тарифно-квалификационные справочники. Предприятия стали, по существу, свободно распоряжаться как фондом заработной платы, так и фондом материального поощрения, а в дальнейшем и всем чистым доходом, оставляемым в распоряжение предприятия»².

Благодаря данному решению, а также вследствие других происходящих в экономике страны изменений, в общей сумме заработной платы работников все большую долю стала представлять не тарифная часть, а выплачиваемая из фондов материального стимулирования.

Снижению доли оплаты за сложность труда в общей сумме заработка во многом способствовали инициативы работников. Например, в 70-ые годы в СССР широко пропагандировалась идея бригадного подряда (метод Н.А. Злобина), который коллективам бригад рабочих, первоначально в строительном производстве, а затем и в других отраслях экономики, представлял возможность повышения уровня заработной платы за счет поощрительных фондов, формируемых в бригаде за выполнение ряда показателей: экономию материалов, электроэнергии, досрочное выполнение работ и др.

Далее, также по инициативе работников строительного производства был предложен метод коллективного подряда, который получил название по фамилии руководителя передвижной механизированной колонны (метод Н.И. Травкина), выступившего с предложением применения этого метода. Тарифная заработная плата коллективов бригад, участков, цехов и т.п., формируемая по сдельным единичным, комплексным, ведомственным расценкам – относительно устойчивая часть заработка, которая напрямую зависит от объема выполненной работы. В связи с чем ее удельный вес в общем заработке коллектива будет тем ниже, чем выше часть заработной платы, приходящаяся на поощрительные факторы. Кроме того, заметим, что при общем стремлении коллектива к повышению уровня заработной платы, о чем убедительно свидетельствовала практика, изменению подвергалась не тарифная

¹ Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 25-26 июня 1987 г. - М.: Политиздат, 1987. С. 65.

² Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. С. 36

часть, поскольку ее увеличение связано с объемом работы, а премии, доплаты и т.п.

Определенное влияние оказал арендный подряд, который также принял всесоюзное распространение. Коллективы работников, работавших с применением арендного подряда, продолжали функционировать в рамках государственной формы собственности предприятия. Примечательно, что с точки зрения организации заработной платы работников арендный подряд в объективной реальности проявился в разных формах. Одной из них, получившей распространение на многих предприятиях, явился «бестарифный» вариант организации заработной платы. Особенность последнего состоит в том, что этот вариант рекомендуется к применению и в современных общественно-экономических отношениях. Показывая значение арендного подряда, Р.А. Яковлев отмечает: «Возникновение и распространение «бестарифного» варианта организации заработной платы имело и имеет свои специфические причины, связанные как с общей ситуацией в экономике, так и со специфическими потребностями в организации заработной платы в тот или иной период. «Бестарифный» вариант организации заработной платы возник в период поиска путей трансформации социалистической модели хозяйствования на основе постепенного расширения прав предприятий в вопросах хозяйственной деятельности и всемерного сужения сферы государственного управления их деятельностью... Не случайно, что своим возникновением «бестарифная» система обязана арендному коллективу Вешкинского комбината торгового оборудования. Взятие средств производства в аренду трудовым коллективом потребовало создания у всех не только общей заинтересованности в конечных результатах работы, но и коллективной ответственности за достижение такого результата. В наибольшей степени эту задачу в тех экономических условиях решал переход к «бестарифной» системе оплаты труда»¹.

Существенное влияние на тарифную систему оплаты труда оказали кооперативы. Их характерной особенностью было то, что собственность таких предприятий была негосударственной, в связи с чем в них экономические параметры тарифной системы оплаты труда наемных работников могли изменяться, а централизованно устанавливаемые содержательные параметры оставались едиными.

Характеризуя этот период – конец 80-ых и начало 90-ых гг. XX века, Р.А. Яковлев отмечает: «Уничтожилась вся система централизованного руководства предприятием. В полной мере это затронуло и заработную плату как формы распределения по труду. Заработная плата стала рассматриваться как доля работников в доходе предприятия, целиком и полностью зависящим от результатов его хозяйственной деятельности. Государство оставило за собой лишь регулирование размеров минимальной заработной платы, районных коэффициентов к заработной плате и налогов на заработную плату. Все остальные вопросы оплаты труда предприятие должно было решать само».

¹ Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Изд. 2-ое, перераб. и дополн. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. С.184.

стоятельно. Как равный с предприятиями работодатель – государство оставило за собой право решать вопросы оплаты работников бюджетного сектора экономики.»¹.

Таким образом, в СССР произошла постепенная трансформация реализации одного из основных принципов социалистического общественного жизнеустройства – равная оплата за равный труд – от наращивания уровня централизации до 1965 г. до полного отказа от нее в небюджетном секторе экономики и сохранении его только в бюджетном секторе. Как мы видим, в ходе строительства социализма централизованно и планомерно устанавливались экономические и содержательные параметры редукации труда вначале в масштабе отдельных предприятий (например, для работников железных дорог) и ведомств, затем в масштабе отраслей и всего народного хозяйства, что позволяло управлять доходами работников. Межотраслевой подход был разработан в 1989-1990 гг., т.е. еще в условиях социалистического общественного жизнеустройства, но нашел отражение в Единой тарифной сетке работников организаций бюджетной сферы, введенной уже в Российской Федерации в 1992 г. постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки».

При этом в определенные периоды для достижения различных экономических и социальных целей особое внимание уделялось отдельным элементам тарифной системы (например, необходимость усиления дифференциации для выделения высококвалифицированных рабочих вызывала изменение диапазона тарифной сетки).

В то же время, всегда наблюдалось противоречие между централизованным подходом к тарифной системе оплаты труда и регулярным снижением ее доли в общем заработке работников. В качестве основной причины, по нашему мнению, можно выделить недоучет фактора сроков при установлении экономических параметров тарифной системы: фонд заработной платы ежегодно увеличивался, а тарифные ставки оставались прежними, пересматривались 1 раз в несколько лет. Тарифная система не должна быть неизменной более года. Однако необходимо отметить, что доля тарифного заработка в условиях социалистического способа хозяйствования практически никогда не была менее 50%, таким образом, обеспечивалась дифференциация заработной платы работников по фактору сложности труда.

Ограничение государственного регулирования деятельности предприятий и расширение их собственных прав в период трансформации социалистической модели общественного жизнеустройства дало возможность предприятиям, достигшим значительных успехов в экономической деятельности, устанавливать такие экономические параметры тарифной системы, которые более соответствуют требованиям и особенностям предприятия. В тех условиях многими как исследователями, так и практиками тарифная система (в

¹ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. С. 36-37.

частности ее экономические параметры, устанавливаемые централизованно) рассматривалась как консервативный элемент в организации заработной платы. Однако далеко не все организации смогли реализовать возможности по улучшению дифференциации заработной платы по фактору сложности, предоставленные изменениями законодательства. Проблема разработки параметров тарифной системы, отвечающих потребностям организации, продолжает оставаться. В определенной мере современные применяющиеся подходы к редукции труда в нашей стране представляют собой результат прошлого развития организации заработной платы, главным образом развития в рамках планомерного, командно-административного этапа социалистического ведения хозяйствования.

Список литературы

1. Закон СССР «О предприятиях в СССР» от 4 июня 1990 г. № 1529-1.
2. Закон СССР от 30.06.1987 г. «О государственном предприятии (объединении)».
3. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. «Об образовании Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы».
4. Постановление СНК СССР «О нормировании заработной платы служащих государственных учреждений» от 09.06.1925 г.
5. Постановление СНК СССР «О государственном нормировании заработной платы служащих в государственных учреждениях и предприятиях» от 07.12.1929 г.
6. Постановление Пленума ЦК КПСС от 29 сентября 1965 г. «Об улучшении управления промышленностью, совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства». – М.: Политиздат, 1965.
7. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства».
8. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС 25-26 июня 1987 г. - М.: Политиздат, 1987.
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» (в редакции Постановления Правительства РФ от 20.12.2003 № 767, с изменениями, внесенными Постановлениями Правительства РФ от 06.01.1993 № 14, от 27.02.1995 № 189, распоряжением Правительства РФ от 06.02.2001 № 171-р).
10. Бородкин Л.И., Дробышевская Т.А. Советская экономика в 1930-1970 гг.: Взгляд из XXI века. Международная конференция в Звенигороде (22-24

- июня 2001 г.) // Экономическая история. Обзорение / Под ред. Л.И.Бородкина. Вып. 7. – М., 2001.
11. Гомберг Я.И. Редукция труда. – М.: Экономика, 1965.
 12. Гомберг Я. И. Квалифицированный труд и методы его измерения. – М.: Экономика, 1972.
 13. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент): Учебное пособие. – СПб.: Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2007.
 14. Заработная плата. Учебник рабочего образования. / Международное бюро труда, 1997.
 15. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. – М.: Мысль, 1964.
 16. Капустин Е.И. Тарифная система и ее роль в организации и регулировании заработной платы. / Труд и заработная плата в СССР. – М.: Экономика, 1974.
 17. Каринский С.С. Тарифная система. / Статья из издания «Экономическая энциклопедия. Промышленность и строительство». Том 3. – М.: Советская энциклопедия», 1965.
 18. Карпухин Д.Н. Экономическая энциклопедия – Политическая экономия. - М., 1972.
 19. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. Изд. 2-ое, перераб. и дополн. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001.
 20. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005.